

audit familiengerechte hochschule

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Hochschule: Technische Universität Hamburg

Auditor*in: Dr. Georg Barzel

Strategischer Rahmen

Die Technische Universität Hamburg (TUHH) sieht eine familiengerechte Aufstellung angesichts der gesellschaftlichen Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie“ sowie der zunehmenden Bedeutung dieses Themas auch in der Wissenschaftslandschaft als unabdingbar an. Seit der ersten Auditierung im Jahr 2013 wurden die vorhandenen Aktivitäten systematisiert, ausgebaut und in den Strukturen verankert.

Mit den Ansätzen aus dem Dialogverfahren sollen die Angebote optimiert und ergänzt sowie noch stärker in den Hochschulalltag integriert werden. Dabei wird die gesamte Breite des Familienbegriffs zugrunde gelegt und kommuniziert: Familie im Sinne des audit familiengerechte hochschule ist dort, wo langfristige persönliche Verantwortung für andere wahrgenommen wird. Dies umfasst insbesondere Kinder, Eltern, Lebenspartner:innen, Geschwister, Enkel, Großeltern sowie hilfs- oder pflegebedürftige Personen unabhängig vom Verwandtschaftsverhältnis.

Ein zentraler Erfolgsfaktor dafür ist neben einer passenden Instrumentierung eine durchgängig positive Haltung aller TU-Angehörigen gegenüber dem Thema. Dies erfordert vor allem ein koordiniertes Handeln und das besondere Engagement der Führung. Die geplanten Aktivitäten fügen sich in die laufenden Ansätze zur Weiterentwicklung der Universität ein, strukturell und vor allem kulturell. Es geht also sowohl um einige zusätzliche Maßnahmen als auch eine Verstärkung der bestehenden.

Im Ergebnis soll erreicht werden, dass mit der Förderung einer familienfreundlichen Organisationskultur die Voraussetzungen für mehr Chancengerechtigkeit an der TUHH verbessert werden, sowohl für Mitarbeitende wie auch für Studierende. Als Wirkung der familienfreundlichen Maßnahmen und Angebote wird die Zufriedenheit der TUHH-Angehörigen mit den Arbeits- und Studienbedingungen erwartet. Darüber hinaus soll dadurch die Attraktivität der TUHH und des Wissenschaftsstandortes im Wettbewerb um qualifizierte Bewerbungen und Studieninteressierte sowie um die besten Köpfe gesteigert werden.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Führung und Familie

Führungskräfte können familiengerechte Arbeitsbedingungen nicht „herstellen“, sie haben aber die Gewährleistungsverantwortung: Sie müssen sicherstellen, dass Vereinbarkeitsanforderungen berücksichtigt und passende Lösungen gefunden werden. Dies bedarf einer Sensibilität für das Thema sowie der Fähigkeit, den Prozess zur Erarbeitung einer Lösung zu managen und dabei die verschiedenen Perspektiven einzubeziehen. Dies ist vor allem eine Frage der Haltung, erfordert aber auch entsprechende Fertigkeiten, sowohl in Bezug auf den Umgang mit der/dem Einzelnen als auch hinsichtlich der Organisation der Zusammenarbeit und der Gestaltung der erforderlichen Prozesse.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Die TUHH verfügt über Angebote zur Unterstützung der Führungskräfte, und es gibt darüber hinaus Ansätze zur Weiterentwicklung, die zum einen auf die Erweiterung der Kompetenzen der Führungskräfte abzielen, zum anderen kulturverändernd wirken sollen. An diese Aktivitäten sollte zur Unterstützung der Weiterentwicklung zu einer familiengerechten Hochschule angeknüpft werden. Denn es bedarf, wie beim Themenaufriß dargestellt, vor allem der Kenntnis und des Könnens beim Umgang mit Vereinbarkeitssituationen. Die verschiedenen Ansätze – Informationsangebote und Schulungen, Einzelcoaching und kollegiale Beratung etc. – zur Unterstützung der Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer Verantwortung sollen ausgebaut und verstärkt in die Führungsorganisation integriert werden. Dabei ist auch zu klären, ob und in welchem Umfang sowie in welcher Form und für wen entsprechende Fort- und Weiterbildung verpflichtend gemacht werden kann und soll, z.B. im Rahmen des Onboardings oder bei der ersten Übernahme von Führungsaufgaben. Entscheidend ist, dass die Angebote „niedrigschwellig“ sind: Sie müssen einen unmittelbaren Nutzen entfalten, indem sie drängende Fragen der Führung betreffen und gut in den Führungsalltag integrierbar sind. Letzteres bedeutet, dass die Formate möglichst kompakt gestaltet werden, d.h. vor allem kurz und praxisnah. Um den Zugang zu erleichtern sollte das Thema „Vereinbarkeit“ mit anderen verbunden werden, bspw. mit Gesundheit, Arbeitssicherheit, zumal es hinsichtlich der Ansätze viele Parallelen gibt.

Neben der Auseinandersetzung der Führungskräfte mit ihrer Verantwortung für die Realisierung einer familiengerechten Arbeitsumgebung sollte auch die eigene Vereinbarkeit betrachtet werden: Damit Führungskräfte und Mitarbeitende ihre Aufgaben mit familiären Anforderungen in Einklang bringen können, müssen sich ihre Arbeitsbedingungen gestalten lassen. Dies betrifft den Aufgabenzuschnitt, also die Berücksichtigung der Personalführungsaufgaben als relevanten Teil ihrer Rolle, vor allem aber die Erwartungen an die Führungskräfte, und zwar sowohl „von oben“ als auch seitens der Mitarbeitenden sowie anderer Organisationseinheiten. In diesem Kontext sollten auch andere Führungsmodelle wie z.B. Teilzeit, Tandems mit in Betracht gezogen werden.

b) Verantwortliche

Führungskräfte sowie der Bereich Organisation und Personal und die Hochschulleitung

2) Thema / Zielsetzung

Studieren mit Familie

Die Anforderungen des Studiums mit familiären Anforderungen der Kinderbetreuung oder Sorge/Pflege zu vereinbaren stellt die Betroffenen vor große Herausforderungen. Sie müssen zunächst wissen, welche Möglichkeiten bei der Gestaltung des Studiums zur Berücksichtigung der familiären Aufgaben bestehen, und sie müssen diese dann auch nutzen können. Dazu sind entsprechende Regularien, vor allem aber eine gute Praxis erforderlich. Damit ist offensichtlich, dass für die Lösung von Vereinbarkeitssituationen Studierender neben der/dem Betroffenen die Verwaltung und die Lehrenden resp. weitere Akteure im Kontext der Lehre einzubeziehen sind.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Im ersten Schritt sollte das Informationsangebot hinsichtlich Inhalten sowie Formaten und Kanälen überprüft werden: Die Informationen rund um Vereinbarkeit von Studium und Familie müssen gut aufbereitet und zugänglich sein. Außerdem muss vermittelt werden, welche familiären Situationen davon umfasst werden, denn oft ist z.B. nicht bekannt, dass auch für Sorge-/Pflegeaufgaben die vorhandenen Regelungen anwendbar sind. Zu klären sind auch die Rollen und Aufgaben der verschiedenen Stellen, also der zentralen Studienberatung, der Fachstudienberatungen, der Prüfungsämter, der Dekanatsbüros sowie des Familienbüros. Die Aufgaben resp. Rechte und Pflichten sollten in fallbezogenen Handreichungen/Leitfäden kommuniziert werden. Darüber hinaus ist es ggf. sinnvoll, aus der Praxis abgeleitete Fallkonstellationen/Verfahrensweisen beim Umgang mit Vereinbarkeitssituationen zur Unterstützung bei der Lösungssuche aufzubereiten.

Für eine gute Praxis sind aber neben den Betroffenen auch die anderen Akteure rund um das Studium gut zu informieren. Dies betrifft in erster Linie die Lehrenden, bspw. hinsichtlich des Umgangs mit Anwesenheit und entsprechenden Ausnahmeregelungen oder Ersatzangeboten. Es sollte geprüft werden, ob neben einer entsprechenden Information auch der Nachweis seitens der Studierenden vereinfacht werden kann, bspw. durch einen entsprechenden einheitlichen Ausweis. Hier bestehen Anknüpfungspunkte zum Nachteilsausgleich, insofern bedarf es ggf. keiner neuen Aktivitäten, sondern lediglich einer Ausweitung bei der Anwendung.

Neben den operativen Optimierungsansätzen ist außerdem zu prüfen, ob und in welcher Form Regularien anpassbar sind. Dies betrifft insbesondere das „Teilzeitstudium“: Andere Hochschulen haben gute Erfahrung damit gemacht, Modelle anzubieten, die von vorn herein verdeutlichen, dass ein Studium mit familiären Anforderungen vereinbar ist. Dies erfordert zum einen entsprechende Studien- und Prüfungsordnungen, sowohl hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung als auch im Hinblick auf Ersatzleistungen, zum anderen müssen Interessierte entsprechend beraten und bei ihrer individuellen Studienorganisation unterstützt werden.

b) Verantwortliche

Alle Akteure rund um die Organisation des Studiums sowie die Lehrenden

3) Thema / Zielsetzung

Bedarfsgerechte Kinderbetreuungsangebote

Um Arbeiten oder Studieren mit Kinderbetreuung zu vereinbaren helfen Flexibilitätsmöglichkeiten bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen oder des Studienverlaufs. Darüber hinaus sind aber Angebote für Regelbetreuung erforderlich, die den Bedingungen der Arbeit an der Universität und des Studierens entsprechen: Die Anfangs-/Endzeiten müssen "passen", und neben regelmäßiger Betreuung sind auch flexible Angebote wichtig, also kurzfristig und/oder kurzzeitig. Entsprechende Angebote erleichtern insbesondere ein zügiges Studieren bzw. ermöglichen dies erst, und auch Beschäftigte haben mitunter dienstlich induzierten Bedarf an einer "Randzeitenbetreuung" oder Ersatzangeboten beim Ausfall des Regelangebots.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Zunächst muss sichergestellt werden, dass die Kinderbetreuung, die sich zur Zeit im Umbau befindet, künftig wieder Betreuungsangebote anbieten kann. Die Lage direkt auf dem Campus hat sich bewährt, allerdings bedarf es vor dem Hintergrund der oben skizzierten Herausforderungen ggf. der zeitlichen Ausweitung und eines Betreuungsangebots zu Tagungen und Veranstaltungen.

Darüber hinaus ist es erforderlich, das Angebot an den Bedarf anzupassen: Studierende benötigen zeitweise andere Betreuungszeiten bspw. wegen Prüfungen oder für einzelne Veranstaltungen, die außerhalb der Regelzeiten liegen und auch Beschäftigte haben, z.B. bei temporärem Ausfall der regulären Betreuung, Bedarf für "Notbetreuung". Es sollte erhoben werden, in welchem Umfang und welche Art von Angeboten erforderlich sind. Auch wenn dies nur eine Momentaufnahme darstellt, sollte auf dieser Basis geprüft werden, ob und welche Ausweitung des Angebots möglich ist.

b) Verantwortliche

Familienbüro und Hochschulleitung

4) Thema / Zielsetzung**Arbeitsfähige Ausgestaltung des Familienbüros**

Dem Familienbüro kommt bei der weiteren Realisierung der familiengerechten Aufstellung der TUHH eine Schlüsselrolle zu. Nach vielen Jahren ressourcenbedingter Stagnation nun endlich wieder besetzt, stellt sich die Aufgabe eines "Relaunchs". Auch wenn damit bereits begonnen wurde, so bedarf es der weiteren Ausgestaltung, insbesondere mit Blick auf das breite Spektrum der Aufgaben, welche von konzeptioneller Arbeit über die Mitwirkung in Arbeitsstrukturen/Gremien sowie die Mitarbeit in verschiedenen Netzwerken (z.B. dem der Familienbüros der anderen Hochschulen in Hamburg) und darüber hinaus bis zur Beratung von Studierenden und Beschäftigten reichen. Es geht also um Aufgaben/Strukturen und Prozesse, aber auch um Kapazität.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Im ersten Schritt ist der Aufgabenzuschnitt des Familienbüros im Hinblick auf die Breite sowie die Art der Aufgabenwahrnehmung zu überprüfen und ggf. anzupassen. Die Anpassung kann dabei sowohl die Einschränkung bisher zugeschriebener Aufgaben betreffen als auch deren Ausweitung. In diesem Kontext spielt auch eine Rolle, dass an anderen Universitäten übliche Arbeitsstrukturen, z.B. eine "Austauschplattform" zum Studieren mit Familie (UHH), an der TUHH nicht existieren, aber sinnvollerweise aufgebaut werden sollten. Daraus dann aber weitere Anforderungen an das Familienbüro resultieren.

Im Laufe der weiteren (Wieder-)Aufbauarbeit und Neujustierung des Aufgabenspektrums ist dann zu prüfen, welche Aufgaben mit den vorhandenen Ressourcen zu bewältigen sind. Daraus wird notgedrungen eine Priorisierung der Aufgaben folgen. Wenn dadurch die Aufgaben nicht im wünschenswerten Umfang wahrnehmbar sind, sollte bestimmt werden, ob und in welchem Umfang zusätzliche Kapazitäten dafür erforderlich sind.

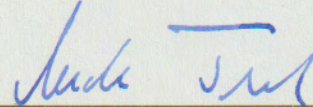
b) Verantwortliche

Familienbüro, Gleichstellung, Präsidium

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr.-Ing. Andreas Timm-Giel

Name



Unterschrift

Präsident

Funktion

Hamburg-Harburg

Ort

12. Januar 2023

Datum